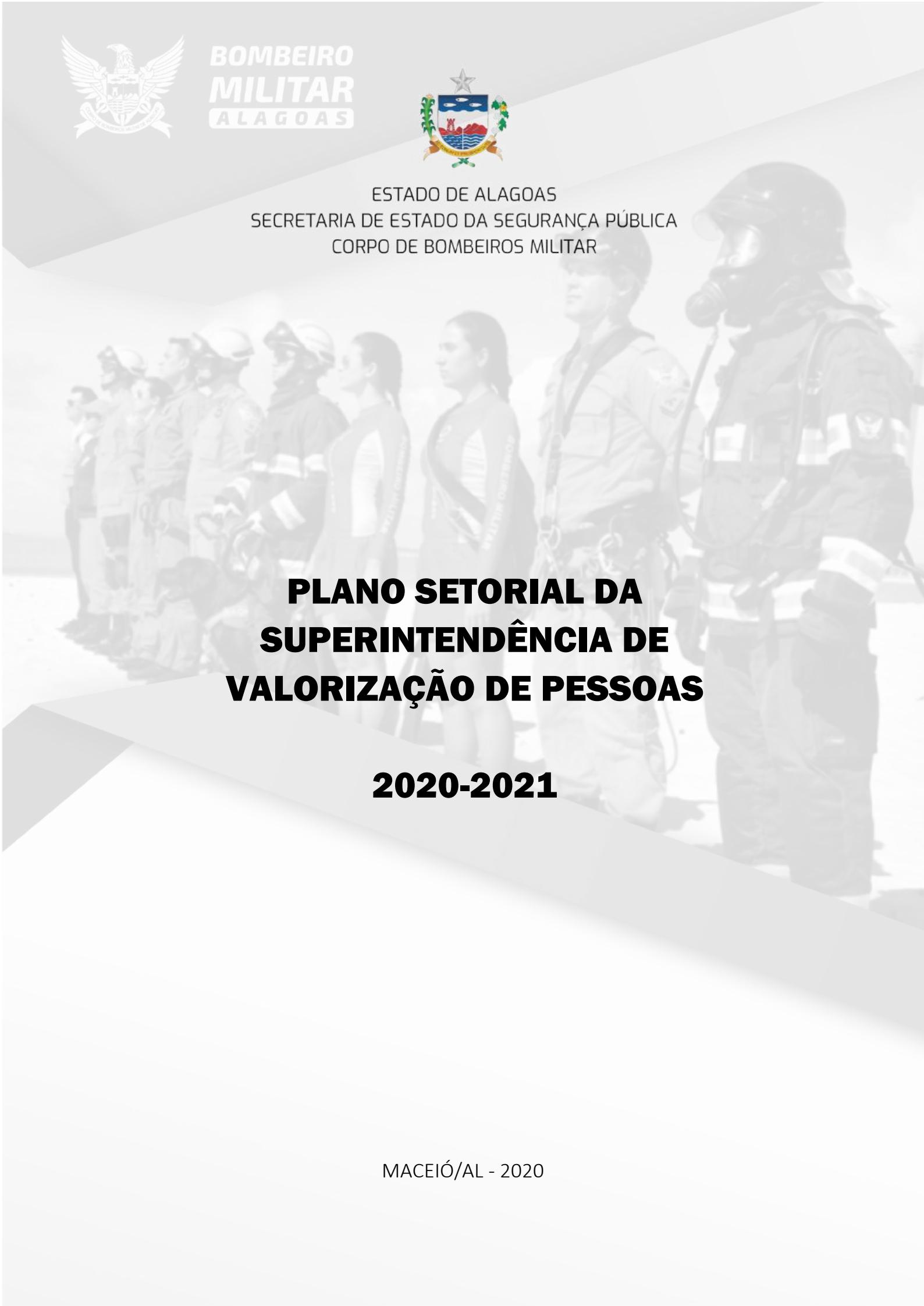




**BOMBEIRO  
MILITAR  
ALAGOAS**



ESTADO DE ALAGOAS  
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA  
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR



**PLANO SETORIAL DA  
SUPERINTENDÊNCIA DE  
VALORIZAÇÃO DE PESSOAS**

**2020-2021**

MACEIÓ/AL - 2020

**COMANDANTE GERAL DO CBMAL:**

Cel BM André Alessandro Madeiro de Oliveira

**SUBCOMANDANTE GERAL DO CBMAL:**

Cel BM Jacques Wolbeck Godoy Amorim

**ASSESSOR DE PLANEJAMENTO DO CBMAL:**

Cel BM Denildson Cruz de Queiroz

**EQUIPE DE ELABORAÇÃO:**

Cel Eduardo Hercules da Silva **Justo**

Ten Cel Carlos Gustavo Fernandes Holmes **Buriti**

Maj Jose **Fabricio** Dantas dos Santos

Cap Cicero **Levino** dos Santos Filho

Cap Antonio Carlos **Madeiro** de Queiroz

Cap **Humberto** Teixeira Santos

1º Ten Maria **Luzineide** da Silva Ferreira

1º Ten Nelson José dos **Santos**

## SUMÁRIO

<b>1. FINALIDADE .....</b>	<b>4</b>
<b>2. VIGÊNCIA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ÂMBITO.....</b>	<b>4</b>
<b>4. APRESENTAÇÃO SETORIAL.....</b>	<b>4</b>
<b>5. MACROPROCESSOS.....</b>	<b>6</b>
<b>6. AÇÕES.....</b>	<b>7</b>
<b>6.1. Ações de interesse estratégico .....</b>	<b>7</b>
<b>6.2. Ações de interesse setorial.....</b>	<b>9</b>
<b>7. PRESCRIÇÕES DIVERSAS.....</b>	<b>10</b>
<b>8. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>10</b>
<b>9. GLOSSÁRIO: .....</b>	<b>10</b>
<b>ANEXO 1 - PLANO DE AÇÃO: .....</b>	<b>11</b>

## **1. FINALIDADE**

O plano setorial tem por finalidade formalizar e orientar as ações a serem desenvolvidas pelos setores em nível tático da estrutura organizacional, com vistas ao cumprimento do que preconiza o Plano Estratégico 2020-2024 e o Plano de Gestão 2020-2021 do CBMAL.

## **2. VIGÊNCIA**

A partir da data de publicação até 31 de dezembro de 2021.

## **3. ÂMBITO**

O presente plano se aplica à Superintendência de Valorização de Pessoas (SVP) e demais setores que lhe são subordinados.

## **4. APRESENTAÇÃO SETORIAL**

Nos termos do art. 15 da Lei Estadual nº 7.444, de 28 de dezembro de 2012, a Superintendência de Valorização de Pessoas é o órgão central do sistema de recursos humanos do Corpo de Bombeiros Militar, competindo-lhe o estudo, o planejamento, a orientação normativa, a coordenação, a supervisão, o controle e a execução das atividades relativas à gestão de pessoal e desenvolvimento de recursos humanos da Corporação.

Em conformidade com o que preconiza a Lei Delegada nº 47, de 10 de agosto de 2015, a Superintendência de Valorização de Pessoas apresenta a seguinte estrutura:

- a) Gerência de Seleção e Ingresso de recursos Humanos;
- b) Gerência de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação;
- c) Gerência de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Assistência;
- d) Gerência de Promoções;
- e) Gerência de Pagamento de Pessoal;
- f) Gerência de Inativos e pensionistas; e
- g) Gerência de Identificação.

Atualmente, a Superintendência de Valorização de Pessoas é sediada no Quartel do Comando Geral do CBMAL e dispõe de um efetivo de 11 (onze) Oficiais e 15 (quinze) Praças distribuídos nas seguintes funções e encargos:

Nº	Funções e encargos	Responsável
01	Superintendente de Valorização de Pessoas	Cel Justo
02	Chefe da Seção de Seleção e Ingresso de RH	Ten Cel Buriti

03	Chefe da Seção de Pagamento de Pessoal	Maj Dayse
04	Chefe da Seção de Inativos e Pensionistas	Maj Fabricio
05	Sub Chefe da Seção de Pagamento de Pessoal	Cap Cunha
06	Chefe da Seção de Expediente e Arquivo	Cap Levino
07	Subchefe da Seção de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação	Cap Madeiro
08	Subchefe da Seção de Pagamento de Pessoal	Cap Vasconcelos
09	Chefe da Seção de Identificação Chefe da Seção de Promoção	Cap Humberto
10	Subchefe da Seção de Expediente e Arquivo	1º Ten Luzineide
11	Auxiliar da Seção de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação	1º Ten J Santos
12	Auxiliar da Seção de Expediente e Arquivo	1º Sgt Olegário
13	Auxiliar Da Seção De Cadastro, Avaliação, Controle E Movimentação	1º Sgt Valmir
14	Auxiliar da Seção de Promoção	2º Sgt Marcio Roberto
15	Auxiliar da Seção de Expediente e Arquivo	2º Sgt Leite
16	Auxiliar da Seção de Expediente e Arquivo	3º Sgt J Alves
17	Auxiliar da Seção de Inativos e Pensionistas	3º Sgt Tiberio
18	Auxiliar da Seção de Expediente e Arquivo	3º Sgt Priscilla
19	Auxiliar da Seção de Pagamento de Pessoal	3º Sgt Jana Cleo
20	Auxiliar da Seção de Pagamento de Pessoal	3º Sgt Gabriela Queiroz
21	Auxiliar da Seção de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação	Cb Buarque
22	Auxiliar da Seção de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação	Cb Lins
23	Auxiliar da Seção de Identificação	Cb Juliana Viana
24	Auxiliar da Seção de Expediente e Arquivo	Cb Cafe

25	Auxiliar da Seção de Pagamento de Pessoal	Cb Michelle
26	Auxiliar da Seção de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação	Cb Bruno Ramos

## 5. MACROPROCESSOS

Em linhas gerais, a Superintendência de Valorização de Pessoas permeia sua atuação em torno dos seguintes macroprocessos:

Nº	Macroprocesso	Processos
01	Gerência de Seleção e Ingresso de recursos Humanos	- Diagnóstico e planejamento estratégico para seleção e ingresso
02	Gerência de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação	- Planejamento e distribuição do efetivo (posto / graduação, Lotação, função, Classificação e adições) - Mapear, atualizar e monitorar a distribuição do efetivo
03	Gerência de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Assistência	- Planejamento e gestão de projetos estratégicos na área de Recursos Humanos; - Realização de convênios e parcerias institucionais.
04	Gerência de Promoções	- Planejamento, monitoramento, controle e avaliação das promoções;
05	Gerência de Pagamento de Pessoal	- Controlar e gerenciar o pagamento do efetivo militar
06	Gerência de Inativos e pensionistas	- Monitoramento e controle dos inativos e pensionistas
07	Gerência de Identificação	- Fornecer e atualizar as identificações dos militares. - Fornecer e atualizar o registro de armas dos militares

## 6. AÇÕES

### 6.1. Ações de interesse estratégico

Tema 1 - Operacional				
Objetivo estratégico	Iniciativa	Meta/entrega	Indicador	Prazo
2 - Aperfeiçoar a gestão operacional	Aumentar a disponibilidade de bombeiros para o serviço operacional	Relatório técnico com a proposta de redistribuição de efetivo na atividade operacional	Não se aplica	DEZ/2021
Tema 3 - Comunicação				
Objetivo estratégico	Iniciativa	Meta/entrega	Indicador	Prazo
7 - Zelar pela imagem da instituição	Propor o incremento do efetivo da Banda de Música do CBMAL	Relatório técnico com o diagnóstico da situação atual e a proposta de incremento do efetivo da banda de música	Não se aplica	DEZ/2021
Tema 4 - Pessoas				
Objetivo estratégico	Iniciativa	Meta/entrega	Indicador	Prazo
8 - Otimizar a gestão de pessoas	Instituir a Política de Gestão por Competências	Portaria instituindo a Política de Gestão por Competências do CBMAL	1 - Taxas de propostas de modificação no arcabouço de normas	DEZ/2021
	Reducir a rotatividade de pessoal, a partir do estabelecimento de critérios para lotação e movimentação de militares	Relatório técnico com o diagnóstico da rotatividade de pessoal no âmbito do CBMAL	Não se aplica	JUN/2021

	Redistribuir o efetivo da corporação de forma planejada e estratégica	Relatório técnico com o diagnóstico da situação atual da distribuição do efetivo do CBMAL	Não se aplica	MAR/2021
8 - Otimizar a gestão de pessoas	Atualizar o arcabouço de normas relacionadas à gestão de pessoas	Relatório técnico com o mapeamento das normas de gestão de pessoas vigentes e a necessidade de atualização	Não se aplica	SET/2021
	Mapear e simplificar os processos referentes à gestão de pessoas	Mapear 25% dos processos existentes na área de gestão de pessoas do CBMAL	17 - Taxa de mapeamento de processos internos	DEZ/2021
	Reativar o programa de preparação para a reserva remunerada ou reforma	Estudo de viabilidade para reativação do programa	Não se aplica	JUN/2021
9 - Valorizar o profissional bombeiro militar	Propor a criação de um setor de assistência social e religiosa aos militares	Estudo de viabilidade de criação do setor de assistência social e religiosa no CBMAL	Não se aplica	MAR/2021
	Propor a realização de concurso público para incremento e recompletamento do efetivo	Relatório técnico com o diagnóstico de necessidades de provimento de vagas por meio de concurso público	Não se aplica	MAR/2021
		Proposta de realização de concurso público para incremento e recompletamento do efetivo formalizada	Não se aplica	JUN/2021

9 - Valorizar o profissional bombeiro militar	Realizar, periodicamente, pesquisa de clima organizacional	Pesquisa de clima organizacional aplicada mediante um estudo piloto	Não se aplica	MAI/2021
---	--	---	---------------	----------

## 6.2. Ações de interesse setorial

Unidade/setor: Gerência de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação				
Macroprocesso	Processo	Meta/entrega	Indicador	Prazo
Gerência de Cadastro, Avaliação, Controle e Movimentação	Monitoramento, mapeamento, controle e avaliação	Relatório mensal da disponibilidade de efetivo por unidade/setor.	Não se aplica	Dia 10 do mês posterior

## 7. PRESCRIÇÕES DIVERSAS

7.1. Os órgãos aos quais advierem responsabilidades, decorrentes do presente plano setorial, deverão adotar as providências julgadas necessárias no âmbito de suas atribuições;

7.2. Havendo movimentação dos responsáveis pela execução das tarefas constantes no Plano de Ação (Anexo 1), caberá ao militar que lhe substituiu a assunção imediata destas responsabilidades, prezando pela continuidade dos trabalhos no setor;

7.3. Os casos omissos serão resolvidos, em primeira instância, pelo Assessor de Planejamento, em segunda instância, pelo Subcomandante Geral e, em última instância, pelo Comandante Geral do CBMAL.

## 8. REFERÊNCIAS

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS (CBMAL). **Plano Estratégico 2020-2024**. Maceió, AL, mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Plano de Gestão 2020-2021**. Maceió, AL, out. 2020.

## 9. GLOSSÁRIO:

**Ações de interesse estratégico** - São aquelas que apresentam interesse estratégico da corporação, previstas no Plano de Gestão 2020-2021.

**Ações de interesse setorial** - São aquelas a serem desenvolvidas no âmbito do setor, em atendimento às demandas específicas, não contempladas em nível estratégico, mas que estejam relacionadas aos seus macroprocessos.

**Calendário administrativo** - Instrumento onde deverão estar listados os principais eventos ou atividades da administração setorial a serem desenvolvidos durante a vigência do plano, evidenciando os prazos e os responsáveis pelo seu cumprimento.

**Macroprocesso** - Reúnem os processos principais de um setor, representando, basicamente, suas funções essenciais (*core-business*).

**Plano de ação** - ferramenta gerencial para organizar e controlar as tarefas e pormenores necessários para o alcance de determinada meta.

**Processo** - são atividades sequenciais que agregam valor, recebendo entradas e transformando-as em resultados. Devem ter o começo e o fim determinados, além de contar como ações lógicas e claras para gerar os resultados de forma independente.

## ANEXO 1 – PLANO DE AÇÃO:

Iniciativa: Aumentar a disponibilidade de bombeiros para o serviço operacional							
Meta: Relatório técnico com a proposta de redistribuição de efetivo na atividade operacional							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Atualizar o sistema BMRH do CBMAL	Manter atualizada a distribuição do efetivo (posto / graduação, Lotação, função, Classificação, adições e etc...)	Cb Buarque e Cb Bruno Ramos	Alimentando o sistema BMRH	Sistema BMRH	Diariamente	Sem custos
2	Levantar o efetivo atual disponível para as unidades operacionais	Para diagnosticar a situação atual de distribuição do efetivo operacional	Cap Madeiro	Realizando busca no sistema BMRH.	Sistema BMRH	Até JAN 2021	Sem custos
3	Formatação e diagramação	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório do levantamento realizado	Cap Madeiro	Ferramenta de edição de texto	Home-office	Até JAN 2021	Sem custos

4	Envio de relatório do levantamento da situação atual do efetivo ao (COI e CORM) e solicitar sugestões para padronização e classificação de efetivo.	Publicidade, transparência e para subsidiar o entendimento da situação de efetivo operacional atual e classificações.	Cel Justo	SEI	SVP	Até JAN 2021	Sem custos
5	Recebimento junto ao COI e CORM do efetivo necessário para atividade operacional por unidade e por área de atuação e das sugestões dos referidos setores com base no levantamento anteriormente apresentado.	Entender a demanda atual do COI e CORM por efetivo e aplicar as sugestões possíveis no relatório final desta meta.	Cap Madeiro junto a um oficial do COI e um oficial do CORM	SEI	SVP	Até JUN 2021	Sem custos

6	Apresentação da proposta de redistribuição do efetivo em reunião multisectorial (COI, CORM e SVP) aplicando as sugestões recebidas pelo COI e CORM	Aprovação, publicidade e transparência	Cap Madeiro	Ferramenta de apresentação	SVP	Até AGO 2021	Sem custos
7	Formatação e diagramação das modificações sugeridas na apresentação anterior	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório.	Cap Madeiro	Ferramenta de edição de texto	Home-office	Até NOV 2021	Sem custos
8	Envio do relatório técnico com a proposta de redistribuição de efetivo na atividade operacional	Cumprimento da meta do plano técnico-setorial	Cel Justo	SEI	SVP	Até DEZ 2021	Sem custos

Iniciativa: Propor o incremento do efetivo da Banda de Música do CBMAL							
Meta: Relatório técnico com o diagnóstico da situação atual e a proposta de incremento do efetivo da banda de música							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Verificar o quantitativo e qualitativo do efetivo do quadro da banda de música	Para mapear o efetivo da banda de música	Cb Lins	Realizando busca no sistema BMRH.	SVP	Até JAN 2021	Sem custos
2	Formatação e diagramação	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório do levantamento realizado	1º Ten J. Santos	Ferramenta de edição de texto	Home-office	Até FEV 2021	Sem custos
3	Envio do levantamento do quantitativo e qualitativo do efetivo do quadro da banda de música para o Major Simões.	Publicidade, transparência e para diagnosticar a situação atual	1º Ten J. Santos	SEI	SVP	Até FEV 2021	Sem custos

4	Solicitação ao Maj Simões, com prazo para indicação de militares da Banda de Música que irão compor a comissão técnica.	Para possibilitar uma comissão multissetorial	Cel Justo	SEI	SVP	Até FEV 2021	Sem custos
5	Publicação da comissão técnica multissetorial	Para propor soluções através de Relatório técnico com o diagnóstico da situação atual, analisando o levantamento anterior e propondo alteração do efetivo da banda de música se necessário.	Comissão técnica multisetorial incluindo militares da banda de música	Através de estudo técnico, analisando a previsão do QO e necessidade do CBMAL.	Ajudância Geral	Até MAR 2021	Sem custos
6	Formatação e diagramação	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório do levantamento realizado pela comissão técnica	Comissão técnica multisetorial	Ferramenta de edição de texto	Home-office	Até JUN 2021	Sem custos
7	Apresentação da proposta do relatório e da proposta da comissão	Aprovação, publicidade e transparência	Comissão técnica multisetorial	Ferramenta de apresentação	SVP	Até AGO 2021	Sem custos

8	Formatação e diagramação das modificações sugeridas na apresentação anterior	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório.	Comissão técnica multisetorial	Ferramenta de edição de texto	Home-office	Até NOV 2021	Sem custos
9	Envio do relatório para a ASSPLAN	Cumprimento da meta do plano técnico-setorial	Cel Justo	SEI	SVP	Até DEZ 2021	Sem custos

Iniciativa: Instituir a Política de Gestão por Competências							
Meta: Portaria instituindo a Política de Gestão por Competências do CBMAL							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Realizar pesquisa na literatura sobre Gestão por Competências	Permitir melhor compreensão sobre o assunto	Cel Justo	Pesquisar livros e trabalhos científicos que tratam da aplicação da Gestão por Competências na Administração Pública	Sites de busca e pesquisa acadêmica	Até FEV 2021	Sem custos
2	Nomear comissão multisectorial para elaboração da Minuta da Portaria	Discutir com os diversos setores da corporação um modelo de Gestão por Competências para ser implantado no CBMAL	Cel justo	Através de Nota de Publicação do Comando Geral	BGO	Até MAR 2021	Sem custos

3	Pesquisar no CBMAL se existem trabalhos desenvolvidos na área de Gestão por Competências	Busca traçar um paralelo entre a literatura e os trabalhos desenvolvidos no CBMAL	Comissão	Pesquisar no CBMAL se existe trabalhos desenvolvidos na área de Gestão por Competências	Buscar junto à SEP se existem trabalhos científicos.	Até ABR 2021	Sem custos
4	Buscar normatização no âmbito Federal, Estadual e Municipal	Verificar quais os modelos de Gestão por Competências estão sendo aplicados nos Órgãos	Comissão	Verificar normatizações já publicadas	Sites de buscas e nas publicações oficiais	Até ABR 2021	Sem custos
5	Verificar nas Forças Armadas e em outras corporações militares normatização semelhante	Analizar o modelo que melhor se adequa as estruturas militares	Comissão	Pesquisa nos sites e contato com os recursos humanos de cada instituição militar	Sites de buscas e contato via telefone	Até MAI 2021	Sem custos
6	Desenvolver e discutir o texto da portaria	Para ajustes técnicos, metodológicos e visuais da minuta	Comissão	Reuniões com os membros da comissão	Sala de reuniões do Subcomando	Até OUT 2021	Sem custos
7	Revisar o texto da portaria	Corrigir possíveis erros na minuta da portaria	Comissão	Reunião com os membros da comissão para a leitura da versão final da minuta	Sala de reuniões do Subcomando	Até NOV 2021	Sem custos

8	Enviar a proposta da Portaria ao Comando do CBMAL	Análise e aprovação da minuta da portaria pelo Comando Geral	Presidente da Comissão	Abertura de processo SEI para envio da minuta da Portaria	SVP	Até DEZ 2021	Sem custos
---	---	--	------------------------	---	-----	--------------	------------

Iniciativa: Reduzir a rotatividade de pessoal, a partir do estabelecimento de critérios para lotação e movimentação de militares							
Meta: Relatório técnico com o diagnóstico da rotatividade de pessoal no âmbito do CBMAL							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Atualizar o sistema BMRH do CBMAL	Manter atualizada a distribuição do efetivo (posto / graduação, Lotação, função, Classificação, adições e etc...)	Cb Buarque e Cb Bruno Ramos	Alimentando o sistema BMRH	Sistema BMRH	Diariamente	Sem custos
2	Estabelecer forma de controle de movimentação dos militares através NP's e Portarias	Controle e diagnóstico.	Cap Madeiro, 1º Ten J. Santos, Cb Buarque e Cb Bruno Ramos	Ferramenta de edição de planilha	SVP	Diariamente	Sem custos
3	Mapear as movimentações do Efetivo do CBMAL através do controle de movimentação	Identificar a rotatividade e distribuição do efetivo (posto / graduação, Lotação, função, Classificação, adições e etc...) por unidade operacional e administrativa e sua motivação.	Cap Madeiro	Realizando busca no sistema BMRH e na planilha de controle de movimentação dos militares através NP's e Portarias, estabelecidos anteriormente	Home-office	Mensalmente a partir de JAN DE 2021	Sem custos

4	Formatação e diagramação	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório	Cap Madeiro	Ferramenta de edição de texto	Home-office	07/05/2021	Sem custos
5	Apresentação do relatório em reunião setorial (SVP)	Transparência e estabelecimento de critérios para lotação e movimentação de militares	Cap Madeiro	Ferramenta de apresentação	SVP	Até 31/05/2021	Sem custos
6	Formatação e diagramação das modificações sugeridas na apresentação anterior	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório.	Cap Madeiro	Ferramenta de edição de texto	Home-office	Até JUN 2021	Sem custos
7	Envio do relatório técnico com o diagnóstico da rotatividade de pessoal no âmbito do CBMAL	Cumprimento da meta do plano técnico-setorial	Cel Justo	SEI	SVP	Até JUN 2021	Sem custos

Iniciativa: Redistribuir o efetivo da corporação de forma planejada e estratégica							
Meta: Relatório técnico com o diagnóstico da situação atual da distribuição do efetivo do CBMAL							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Atualizar o sistema BMRH do CBMAL	Manter atualizada a distribuição do efetivo (posto / graduação, Lotação, função, Classificação, adições e etc...)	Cb Buarque e Cb Bruno Ramos	Alimentando o sistema BMRH	Sistema BMRH	Diariamente	Sem custos
2	Mapear o Efetivo do CBMAL	Identificar a distribuição do efetivo (posto / graduação, Lotação, função, Classificação, adições e etc...) por unidade operacional e administrativa	Cap Madeiro	Realizando busca no sistema BMRH e comparando ao efetivo previsto.	Sistema BMRH	Até JAN 2021	Sem custos
3	Formatação e diagramação	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório	Cap Madeiro	Ferramenta de edição de texto	Home-office	25/02/2021	Sem custos
4	Apresentação do relatório em reunião setorial (SVP)	Aprovação, publicidade e transparência	Cap Madeiro	Ferramenta de apresentação	SVP	26/02/2021	Sem custos

5	Formatação e diagramação das modificações sugeridas na apresentação anterior	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório	Cap Madeiro	Através de computador	SVP	Até MAR 2021	Sem custos
6	Envio do relatório para a ASSPLAN	Cumprimento da meta do plano técnico-setorial	Cel Justo	SEI	SVP	Até MAR 2021	Sem custos

Iniciativa: Atualizar o arcabouço de normas relacionadas à gestão de pessoas							
Meta: Relatório técnico com o mapeamento das normas de gestão de pessoas vigentes e a necessidade de atualização							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Levantamento das normas existentes.	Para obter informações para atualização dos processos utilizados no sistema SEI	2º Sgt Leite	Pesquisar e catalogar as normas vigentes.	Link da intranet CBMAL(Legislação) bem como site de demais órgãos oficiais do Estado.	FEV/2021	Sem custos
2	Criar comissão para atualização da Norma Administrativa.	Atender as necessidades do pessoal em harmonia com o interesse administrativo	Cap Levino 2º Sgt Leite 3º Sgt J Alves 3º Sgt Priscilla	Com base nos resultados obtidos com o levantamento, propor as modificações necessárias para adequação ao sistema SEI.	GDRHA	FEV/2021	Sem custos
3	Verificar necessidade de atualização na norma administrativa nº 01/2014	Adequação ao sistema SEI	3º Sgt J Alves	Comparar as diretrizes existentes em norma com os procedimentos utilizados no sistema SEI.	Link da intranet CBMAL(Legislação) bem como site de demais órgãos oficiais do Estado e Sistema SEI.	MAI/2021	Sem custos

4	Elaborar proposta de atualização da Norma Administrativa nº 01/2014	Adequação ao sistema SEI	Cap Levino 2º Sgt Leite 3º Sgt J Alves 3º Sgt Priscilla	Com base nos resultados obtidos com o levantamento, propor as modificações necessárias para adequação ao sistema SEI.	GDRHA	JUL/2021	Sem custos
5	Apresentação do relatório em reunião setorial (SVP)	Aprovação, publicidade e transparência.	Cap levino	Computador.	SVP	AGO/2021	Sem custos
6	Envio do relatório a ASPLAN	Cumprimento da meta do plano técnico-setorial	Cel Justo	SEI	SVP	SET/2021	Sem custos

Iniciativa: Mapear e simplificar os processos referentes à gestão de pessoas							
Meta: Mapear 25% dos processos existentes na área de gestão de pessoas do CBMAL							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Levantamento estatístico no sistema SEI no período de ou/2020 a out/2021.	Gerenciar o fluxo de processos na GDRHA	3º Sgt J Alves	Sistema SEI	SVP	OUT/2020 a OUT/2021	Sem custo
2	Acompanhar 25% dos processos que tramitaram na SVP no período de ou/2020 a out/2021.	Obter visão por amostragem das movimentações processuais na SVP	3º Sgt Priscilla	Sistema SEI	SVP	15/11/2021	Sem custo
3	Entrega do levantamento das tramitações processuais no período de ou/2020 a out/2021.	Para elaboração de relatório geral	2º Sgt Leite	Computador	SVP	15/11/2021	Sem custo
4	Formatação e diagramação	Ajustes técnicos, metodológicos e visuais do relatório	Cap Levino	Ferramenta de edição de texto	Home-office	Até DEZ 2021	Sem custos
5	Envio do relatório para a ASSPLAN	Cumprimento da meta do plano técnico-setorial	Cel Justo	SEI	SVP	Até DEZ 2021	Sem custos

Iniciativa: Reativar o programa de preparação para a reserva remunerada ou reforma							
Meta: Estudo de viabilidade para reativação do programa							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Avaliar se é viável a reativação do PAR (Programa de Assistência aos Reservas)	Preparar os militares nos aspectos psicológicos e outros assim como os introduzir a uma mudança de rotina de vida aos que estão próximos a irem para a reserva remunerada	Por comissão composta por militares de diversos setores da corporação a ser criada pela SVP	Levantamento dos militares com perfil para compor a comissão bem como inseri-los no programa	Por meio de pesquisa junto às unidades do CBM-AL	01/05/2021	Sem custos
2	Concluída a avaliação elaborar plano das atividades a serem desenvolvidas pela comissão instituída	Instruir o calendário de atividades do programa	Comissão instituída	Publicação em BGO da comissão e cronograma dos trabalhos a serem desenvolvidos por ela	QCG, SEPE e outros locais requeridos	01/06/2021	Sem custos

3	Apresentação do plano de trabalho ao escalão superior	Ciência e suporte ao plano	Comissão instituída	Reunião no auditório	QCG/SESP/SS e outros locais da corporação incluindo os clubes recreativos militares, ASSMAL, ASSOMAL, ASPRA e outros.	01/07/2021	Sem custos
4	Início dos trabalhos	Pôr em prática o que for desenvolvido pela comissão	comissão	Locais escolhidos de acordo com as atividades a serem desenvolvidas	Sem previsão	15/07/2021	Sem previsão de custos
5	Avaliação do programa	Identificar falhas e aprimorá-las	comissão	Registro das atividades	Reunião auditório QCG	15/12/2021	Sem custos

Iniciativa: Propor a criação de um setor de assistência social e religiosa aos militares							
Meta: Estudo de viabilidade de criação do setor de assistência social e religiosa no CBMAL							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Verificar viabilidade de criação de um setor de assistência social e religiosa no CBM-AL	Melhorar a vida familiar e social dos militares do CBM-AL	Comissão	Identificação de militares com perfil e busca em outros órgãos do Estado Município e empresas	Reunião QCG	01/06/2021	Sem custos
2	Pesquisa e visita em outras unidades militares que existe setor social para adaptá-los a realidade do CBM-AL	Buscar experiência e meios para implantação do setor	Comissão	Visita aos locais que existem setor de assistência social e religiosa	Sem previsão	15/06/2021	Sem previsão
3	Apresentação do plano de criação do setor de assistência social e religiosa	Para junto às superintendências buscar suporte para ativação do setor	Comissão	Reunião	Auditório QCG	01/08/2021	Sem custos

Iniciativa: Propor a realização de concurso público para incremento e recompletamento do efetivo							
Meta: Relatório técnico com o diagnóstico de necessidades de provimento de vagas por meio de concurso público							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Instituir uma comissão para realizar um estudo de carência de efetivo (oficiais e praças), bem como elaborar projeções para o efetivo para os próximos 10 anos, num cenário sem ocorrência de concurso público para o provimento de vagas.	Com o relatório pronto será possível diagnosticar o grau de pressão sobre as escadas de serviço, prever as futuras implicações num cenário em que não haja a manutenção de efetivo de forma regular e equilibrada.	Estudo será realizado por uma Comissão designada por pela SVP.	A Comissão fará um levantamento da distribuição do efetivo em todo o Estado e elaborará uma planilha com a expectativa de evolução do efetivo para os próximos 10 anos	Os trabalhos serão realizados por meio de pesquisa documental e diligências direcionadas aos Comandos Operacionais, por Home Office e presencial na SVP	01/02/2021	Sem custos

2	Com o estudo da carência de efetivo pronto, a SVP elaborará o relatório para o planejamento de provimento de vagas para oficiais e praças para os próximos 10 anos	Com o planejamento pronto, será possível sugerir ao Comando Geral, por meio da SVP, a quantidade mínima de vagas a serem ofertadas para cada ano, de acordo com a necessidade operacional.	SVP	Com base no estudo de carência de efetivo realizado pela Comissão, a SVP verificará junto aos Comandos Operacionais a necessidade operacional para o funcionamento dos Quartéis e a implantação de futuras Unidades na Capital ou Interior.	Os trabalhos serão realizados em home office, presencial na SVP e reuniões nos Comandos Operacionais.	12/04/2021	Sem custos
3	Com o relatório para o planejamento de provimento pronto, a SVP elaborará minuta de provimento de vagas para oficiais e praças a ser apreciada pelo Comando.	Com a minuta da proposta de provimento de vagas para oficiais e praças, baseadas em prévio estudo e alinhados com a necessidade manifestadas pelos Comandos Operacionais, será possível ter uma minuta que possa atender o mínimo necessário de efetivo para o CBMAL	SVP	A minuta será baseado nas informações do estudo de carência de efetivo e no relatório de planejamento de provimento de vagas, elaborada pelos integrantes da SVP	SVP	07/06/2021	Sem custos

Iniciativa: Propor a realização de concurso público para incremento e recompletamento do efetivo							
Meta: Proposta de realização de concurso público para incremento e recompletamento do efetivo formalizada							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Realizar proposta de Concurso Público para o provimento de vagas para oficiais e praças.	Em face constante perda de efetivo foram observadas, por meio dos mapas de efetivo, que existe a necessidade urgente de incremento de pessoal para manutenção das escalas de serviço e expansão do atendimento da Corporação para toda a Alagoas.	A presente proposta terá a iniciativa da SVP que enviará para conhecimento e sugestões das demais Superintendências com posterior apreciação e considerações do Comandante-Geral.	Com base na minuta de proposta de concurso público previamente confeccionada internamente, a SVP aperfeiçoará por consultas as Superintendências envolvidas no processo de concurso público e após o feito, culminará no envio de proposta ao Comando Geral.	SVP e demais Superintendências do CBMAL.	11/08/2021	Sem custos

Iniciativa: Realizar, periodicamente, pesquisa de clima organizacional							
Meta: Pesquisa de clima organizacional aplicada mediante um estudo piloto							
Nº	O que fazer?	Por quê?	Quem?	Como?	Onde?	Quando?	Quanto?
1	Buscar na literatura e outras corporações métodos e técnica.	Definir o objetivo	Ten Luzineide	Buscar modelos	Google	20/01/2021	Sem custo
2	Escolher o método	Identifica o ambiente interno	Ten Luzineide	Através de pesquisa	SVP	15/03/2021	Sem custo
3	Teste piloto	Para corrigir eventuais falhas antes da aplicação	Ten Luzineide	Avaliação da qualidade e quantitativo	SVP	20/05/2021	Sem custo
4	Divulgação da pesquisa	Nível de satisfação	Ten Luzineide	Através de dados coletados	SVP	21/06/2021	Sem custo
5	Conclusão	A importância da pesquisa	Ten Luzineide	Através de dados coletados	SVP e Intranet	21/07/2021	Sem custo